



## Ginzberg ve arkadaşlarının gelişim kuramına dayalı örnek bir mesleki grup rehberliği çalışması<sup>1</sup>

Tuncay AYAS<sup>2</sup>  
Metin Deniz<sup>3</sup>  
Mücahit Kağan<sup>4</sup>

### Özet

Ankara ilinde bir ilköğretim okulu 8. sınıfa devam eden 12 (6 erkek 6 kız) öğrenci ile bu çalışma yürütülmüştür. Gruba katılan öğrencilerin yaşları 14 ile 16 arasında değişmektedir. Çalışmaya katılan öğrenciler, okul rehber öğretmenin yapılacak çalışma hakkında bilgi vermesi sonucunda gönüllü olarak katılmışlardır. Oturumlar altı haftalık bir sürede tamamlanmıştır.

Programın etkililiğini değerlendirmek amacıyla Kuzgun ve Bacanlı (2005) tarafından hazırlanan Mesleki Olgunluk Ölçeği grup üyelerine ön-test ve son-test uygulanarak belirlenmeye çalışılmıştır. Ön-testte ki grup üyelerinin 6 sının (143 puandan aşağı olanlar) mesleki olgunluk düzeyine ulaşmamış yani mesleki olgunluk düzeyi düşük olduğu görülmektedir. 3 grup üyesinin (143-155 puanları arasında olanlar) kendilerinden beklenen mesleki olgunluk seviyesine ulaştıkları ancak daha isabetli mesleki seçim yapabilmeleri için mesleki olgunluk düzeylerini geliştirmeye ihtiyaçları vardı. 3 grup üyesinin (155 puandan yukarı) kendilerinden beklenen mesleki olgunluk düzeyine ulaşmış öğrencilerdir.

Son-testte grup üyelerinin 2 sinin mesleki olgunluk düzeyine ulaşmadığı görülmektedir. Bu grup üyelerinden biri grup etkinliklerine pek katılmadıkları ve ilköğretim bittikten sonra babasının mesleği olan inşaat sektöründe hayatını sürdüreceğini ve mesleğini o boyutta düşündüğü için grup oturumları pek ilgisini çekmediği ve 2 grup oturumuna katılmadığı gözlemlenmiştir. Buda yapılan çalışmadan yararlanamamasının nedeni olarak düşünülebilir.

Diğer grup üyesi, ilköğretim sonrası orta öğretime devam etmeyecek olması, grup oturumlarındaki çalışmalara istekli katılmaması, yapılan çalışmaların etkili olmamasına etken olduğu düşünülebilir.

Uygulanan program sonrasında öntest ve sontest arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Grup üyelerinin uygulama öncesi MOÖ puan ortalamaları 145.83 iken uygulanan program sonrasında bu ortalamalar 153.25'e yükselmiştir. Bu bulgu yapılan çalışmanın grup üyelerinin MOÖ puanlarını yükselterek mesleki olgunluklarını artırmada önemli bir etkiye sahip olduğunu gösterir.

**Anahtar Kelimeler** :Mesleki grup rehberliği programı, ilköğretim öğrencileri

<sup>1</sup> Bu çalışma II. Uygulamalı PDR Kongresinde bildiri olarak sunulmuştur

<sup>2</sup> Yrd.Doç. Dr Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi, PDR tuncayayas61@hotmail.com

<sup>3</sup> .DR. Arş. Gör. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi,PDR metindeniz19@gmail.com

<sup>4</sup> Dr.Arş. Gör. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi,PDR mkagan24@hotmail.com

## A sample vocational group guidance study based on Ginzberg and his associates' developmental theory

Tuncay AYAS<sup>5</sup>  
Metin Deniz<sup>6</sup>  
Mücahit Kağan<sup>7</sup>

### Abstract

This study was conducted on 12 (6 male 6 female) 8<sup>th</sup> grade students of a primary school in Ankara. The age of the students varied between 14 and 16. Students participated in the study voluntarily after the school counsellor had informed them about it. Sessions were completed in six weeks.

Vocational maturity inventory which was developed by Kuzgun and Bacanlı (2005) was administered to group member before and after the program in order to assess the effectiveness of the program. It was found that 6 of the group members did not reach due level of vocational maturity in the pretest, in other words their vocational maturity was low (below 143 points). Three (those between 143-155 points) reached the expected vocational maturity level, yet they needed to increase it in order to make a more appropriate vocational decision. The other three groups members (those above 155 points) were the ones who had reached the expected vocational maturity.

Posttest results showed that two of the group members had not reached the targeted vocational maturity. One of these students stated that since he would work at the building sector in which his father was working the sessions had not picked up much of his interest and it was observed that he had not attended to two of the group activities. This may be considered as the reason why he did not benefitted from group works.

Lack of improvement in other group member's maturity level may be the result of the fact that he will not continue his education after primary school and his reluctance to attend to activities in group sessions.

After the implementation of the program, a significant difference was observed between pretest and posttest scores. Mean vocational maturity inventory scores before the program was 145.83 while it increased to 153.25. This finding shows that the study had an important influence on the improvement of vocational maturity by raising group members' vocational maturity inventory scores.

**Keywords:** Vocational Group Guidance Study Program, Primary students

<sup>5</sup> Yrd.Doç. Dr Sakarya Üniversitesi tuncayayas61@hotmail.com

<sup>6</sup> Dr. Arş. Gör. Ankara Üniversitesi metindeniz19@gmail.com

<sup>7</sup> Dr. Arş. Gör. Ankara Üniversitesi mkagan24@hotmail.com

## Giriş

Ginzberg'in meslek seçimi kuramı, aslında bir ekonomist, psikiyatrist, sosyolog ve bir psikoloğun ortak çabasını temsil eden bir mesleki gelişim kuramıdır. Ginzberg ve arkadaşları, bir meslek seçim kuramına ilk defa gelişimsel açıdan bakan kişiler olarak kabul edilirler (Zunken 2002).

Meslek seçimi, bir kerede alınan bir karardan değil de, yılları kapsayan bir süreç içerisinde alınan bir çok karardan oluşur. Süreç içerisindeki her bir adım bir önceki ve bir sonraki adımla bağlantılıdır.

Meslek seçimini etkileyen dört unsur vardır:

- 1) Bireysel değerler,
- 2) Duygusal etmenler,
- 3) Eğitim süresi ve türü,
- 4) Çevresel baskılar aracılığıyla realitenin etkisi (örn. coğrafi konum, istihdam fırsatları, vb.).

Bu faktörler tutumların belirlenmesini etkiler ve bu da ardından meslek seçimini şekillendirir. Ginzberg ve arkadaşları seçimi, gençlerin ve yetişkinlerin belirli sorumluluklarla karşılaştığı, hayattaki aşamalar tarafından yönlendirilen bir süreç olarak görürler. Karşılaşılan bu sorumluluklardan; istekler ve olanaklar arasındaki uzlaşma, bireyin kararında ve tercihlerinde ters etki yaratabilir ( Peterson, Gonzales, 2000).

Ginzberg ve arkadaşları çalışmalarında mesleki seçim sürecini detaylı bir şekilde (daha çok beyaz yetişkinlerde orta ve üst sınıfları) incelemişlerdir. Araştırmaları öğrencilerle yapılan görüşmelerden ve mevcut literatürün gözden geçirilmesinden oluşmaktadır (Sharf, 1992).

Ginzberg, 1952 yılında yaptığı araştırmalar ışığında kuramı yeniden biçimlendirmiştir. Bu araştırma büyük ölçüde Protestan veya Katolik, Anglo Sakson geçmişi olan ve oldukça zengin ailelerden gelen beyaz Amerikan erkekleri örneğine dayanmaktadır. Eğitim sürecinin sekiz aşamasının her birinden farklı bireylerle ( ilkökul 6. sınıf, lise 9.,10. ve 11. sınıflar, üniversite birinci ve son sınıf, lisans üstü birinci sınıf ve ileri düzey öğrencileri) sekiz görüşme yapılmıştır. Ayrıca yoksul Ekonomik çevreden 17 erkek öğrenci ve Barnard kolejinde 10 kız öğrenciyle görüşme yapılmıştır. Bu veri kaynakları tahmin edileceği gibi bulguları etkilemiştir.

Ayas, T., Deniz, M., Kağan, M. (2010). Ginzberg ve arkadaşlarının gelişim kuramına dayalı örnek bir mesleki grup rehberliği çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:2. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

Kadınlar üzerinde de araştırma yapan Ginzberg ve arkadaşları, kızların 17 yaşlarında genellikle evlenmeye yöneldiklerini, meslek sahibi olmayı ikinci planda düşündüklerini saptamışlardır. Kızlar da erkekler gibi sözü edilen gelişim basamaklarından geçmektedirler ama meslek planlarını kesinleştirememekte, bunu hep evliliğe göre ayarlamaya çalışmaktadırlar (Kugun, 2000).

Kuram büyük ağırlıkta, gelişim psikolojisinde bulunan genel kavramlara bağlıdır. Bu temel kavramların yanında göze çarpmayacak şekilde çok az Freudian kişilik gelişimi modelinden etkilenmiş gibi gözükür ( Osipow, Fitzgerald 1996).

Ginzberg ve arkadaşlarının geliştirmiş olduğu bu kuramda üç öge bulunmaktaydı:

1 Meslek seçimi bir süreçtir

2 Bu süreç büyük oranda geri dönülmezdir.

3 Seçim süreci daima bir ‘uzlaşmayı içerir’( Peters, Hansen, 1971)

Ginzberg mesleki karar verme sürecinin ‘Fantezi’, ‘Geçici seçim’ ve gerçekçi olmak üzere 3 dönem olarak analiz edilebileceğini belirtir (Yeşilyaprak, 2003).

#### *Hayal donemi (fantasy stage)*

Bu dönem genel gelişimin *Çocukluk* (7-12 yas.) dönemine rastlar. Bu dönemin en önemli gelişim görevi çocuk oyunlarını yavaş yavaş, terk edip işe yönelmektedir.

Ginzberg ve arkadaşlarına göre çocuklar oldukça küçük yaşlarda açık ve belirgin meslek tercihleri ifade ederler. Ancak bu tercihlerde zevk ilkesi (pleasure principle) önemli rol oynar, yani çocuklar *hoşlandıkları* mesleklere girmek istediklerini söylerler. Çocuk, bir faaliyeti, sadece ondan hoşlandığı için yapar, etkinliğin özüne duyduğu yakınlık nedeni ile o etkinliği yapmaya yönelir. Bir davranış ya da etkinlik sonunda yetişkinlerin beğenisini kazanma ya da başka bir ödül elde etme düşüncesi çocuk için söz konusu değildir. Ancak fantezi döneminin sonuna doğru ana-babanın onayı ya da buna benzer başka ihtiyaçların doyum dikkate alınmaya başlar. Örneğin bir etkinlikten, bir işten başarı elde etme olasılığı o etkinliğe yönelme ya da ondan uzaklaşmayı etkileyebilir.

Çocuklukta meslek tercihlerini belirleyen bir diğer etmen de *özdeşim (identification)* dir. Çocuk bedence küçük olduğu için kendini yetersiz hisseder ve bu yetersizliğini güçlü yetişkinlerle (örneğin babası) özdeşim kurarak gidermek ister. Yetişkin rolleri de kendini bir iş de en iyi biçimde gösterir. çocuk böylece yetişkinlerin iş etkinliklerini oyunlarında temsil

eder ve bu yolla yetişkinlerle özdeşliğine inanır. Böylece yetersizlik duygusunu kısmen gidermiş olur ve yetişkinlerin değerlerini içselleştirir. Hayal döneminde çocuğun gerçek ile pek ilgisi yoktur; yeteneklerini, mali olanaklarını düşünmez. zaman perspektifi gelişmemiştir. Bu oyun faaliyetleri çocuğa daha sonraki aşamada meslek seçimi dönemlerine hazırlar (Kuzgun, 2000).

#### *Geçici Seçim Dönemi (tentative stage)*

Seçim yaparken, ilgiler, yetenekler ve değerlerden yararlanılır. Seçimler geçicidir. Çünkü gerçek faktörler yeterince göz önünde bulundurulmamaktadır.

#### *İlgi basamağı*

Ginzberg ve arkadaşları (1951), 11 yaşlarındaki çocukların fantası seçimler yapmayı bıraktığını ve bunu yerine seçimlerini ilgilerine göre yaptıklarını düşünmüşlerdir. Özellikle de, bir çok erkeğin seçimlerinin, bir şekilde, babalarının kariyeri ile bağlantılı olduğunu görmüşlerdir. O anki ilgilerine dayalı olarak, 11 yaşındaki erkek çocukları, babalarının gibi bir mesleğe sahip olmak isteyip istemedikleri şeklinde yorum yapmaktadır. Çocuklar ilgilerinin değişebileceğinin ve daha farklı bir seçim yapabileceklerinin farkındaydılar. Ancak, alternatif seçimler konusunda emin değildiler ve bununla ilgilenmiyorlardı, çünkü seçim yapmak için daha çok zamanlarının olduğunu biliyorlardı. Bu noktada, yeteneklerini değerlendirme kabiliyetleri sınırlıydı ve onlar için bu önemsizdi.

Ortaokula başlayan öğrencilerle konuştuklarında, danışmanlar, çocukların neyi yapabildiklerinden daha çok neyi yapmaktan hoşlandıkları hakkında daha rahat konuşabildiklerini fark edebilir. Çocuklar, buldukları topluma bağlı olarak, çok sayıda meslekle karşılaşabilir. Televizyonda gördükten sonra detektiflik veya doktorluk gibi mesleklerle ilgilenebilirler. Ebeveynlerinin veya onların arkadaşlarının rollerini gözlemleyebilirler. “Bu benim yapmaktan hoşlanacağım bir şey mi?” diye kendilerine sorabilirler. Spor yapmak ve çocuklukta yapılan çim biçme, bebek bakıcılığı gibi işler, çocukların kendi ilgilerini test etmelerini sağlayabilir. Yeteneklerini değerlendirme becerisini henüz geliştirmemiş olan çocuklar, örneğin, profesyonel bir atlet olmak isteyebilirler fakat performanslarının niteliğini dikkate alamayabilirler (Sharf, 1992).

#### *Yetenek basamağı*

Ginzberg ve arkadaşlarına göre (1951), yetenek aşaması 13 ve 14 yaşlarını kapsar (ortaokul). Danışmanlarla yaptıkları konuşmalarda, yetişkinler, kendi yeteneklerini iki yıl

öncesine oranla genellikle daha iyi değerlendirmektedir. “İki yıl önce basketbol oyuncusu olmak istiyordum, fakat şimdi bunun için asla yeterli olmadığını fark ettim.” Şeklinde konuşabilir veya “Tıpkı babam gibi bir mühendis olabileceğimden emin değilim; matematiği çok iyi bilmek gerekiyor” diyebilirler.13-14 yaşlarında, meslek hazırlıklarını yapmaları açısından eğitimsel süreç daha önemli bir hal alır. İki yıl öncesinde bu süreci çok fazla dikkate almamış olabilirler. Bu noktada zaman perspektifleri gelişir ve kendileri ve gelecekleri hakkında daha gerçekçi bir görüşe sahip olurlar

Yeteneğini belirlemek için bir yetişkinin yeteneklerini tanımak, danışman için yararlı olabilir. Eğer yeteneğini değerlendiremiyorlarsa, sekizinci sınıftaki çocuklar için müfredatla ilgili seçimlerde karar almak çok zordur. Bu noktada onların seçimleri ilgilerine veya ailelerinin onlara söylediklerine dayalıdır. Çocuk, kısmen, henüz kendi kapasitesini değerlendirme kabiliyetini geliştirmediği için, genellikle aileler ortaokul çağındaki çocukları adına karar verirler.

#### *Değerler basamağı*

15 ve 16 yaşlarında, yetişkinler hedeflerini belirleyebilir ve kariyer kararı alırken değerlerini göz önünde bulundururlar. İlgileri, yeteneği ve değerlerini nasıl tartmaları gerektiğini bilemeyebilirler, fakat seçim yapmak için gerekli gereçlere sahiptirler. Bir seçim yapmaları gerektiğinin farkına varmaya başlarlar ve böylece karmaşık bir dünyaya uyum sağlayabilirler. Gelişen bilişsel yetenekleriyle birlikte “Para kazanmak mı yoksa başkalarına yardım etmek mi daha iyidir?” gibi soyut sorular üzerinde düşünmeye başlayabilirler. Başkalarına yardım etmenin verdiği memnuniyet veya ekolojiye katkıda bulunmak gibi konular, onların iki yıl önce hiç düşünmedikleri konular olabilir. Dünyaya katkıda bulunmak veya toplum için bir şeyler yapmak gibi faktörler artık düşünölmeye başlanabilir. Akılda herhangi bir eş adayı olmasa dahi evlilik konusu ve hayatla ilgili planlar ortaya çıkabilir. Bu tür soyut kavramsallaşma, yetişkinlerin bir sonraki aşamaya ilerlemelerini sağlar.

#### *Geçiş basamağı*

Bu noktada, meslek seçiminde realite koşulları önemli bir rol oynar. Bu aşama genellikle lise son sınıfta 17 veya 18 yaşlarında gerçekleşir. Koleje gidip gitmeme ve eğer koleje gidilecekse, hangi dalın seçileceği hakkında karar verilir. Tüm bunlar gerçek ve acil yanıt bekleyen sorulardır. Yetişkinler, iş bulup bulamama gibi konulara önem vermelerinin farkındadırlar. 17-18 yaşlarındaki yetişkinler önlerindeki birkaç yıl için bir karar almak

zorunda olmadıklarının farkındadırlar, örneğin tıp fakültesi konusunda. Fakat kararın aciliyetinin farkındadırlar. Kendi geleceklerini kendilerinin belirleyebileceğini ve hemen yapamaları dahi bunun için harekete geçmeleri gerektiğini bilirler. Bu aşamada, maaş, gerekli eğitim ve çalışma koşulları hususlarında düşünmek, iki yıl öncesine oranla daha önemli bir hale gelir.

On yedi ve 18 yaşlarındaki kişiler için kariyer danışmanlığı, ilgilerin, kapasitenin ve değerlerin değerlendirilmesini içerir. Danışmanlar, bir öğrencinin iş dünyası ve kendisinin yetenekleri ve istekleri konusunda konuştuğunu duyduklarında, test uygulamasının ve ayrıntılı danışmanlığın yardımcı olabileceğini hissedebilirler. Bu konu Super ve meslektaşları tarafından, kariyer olgunluğu tartışmalarında detaylı olarak ele alınmıştır. Bir önceki tartışma konusu, Ginzberg'in çalışmasını kritik etmek için bir başlangıç noktası teşkil etmektedir ve kariyer olgunluğunu oluşturan bazı etmenlerin anlaşılmasına yardımcı olacaktır (Sharf, 1992).

#### *Gerçekçi dönem (Reality stage)*

Deneme dönemini izleyen bu dönem 18-22 yaşlarını kapsar. Bu dönemin zaman süreci, diğerlerinden daha fazla farklılaşma (varyasyon) gösterir. Çünkü mesleklerin gerektirdiği eğitim düzeyleri ve bireylerin iş yaşamına atılma yaşları farklıdır. Deneme döneminde fiziksel bakımdan olgunlaşma genel gelişim açısından önemli rol oynarken bu dönemde bu etmenlerin etkisi iyice azalmıştır (Kuzgun, 2000).

Düşük gelirli ailelerin çocukları muhtemelen koleje gidebilmiş daha varlıklı ergenlere göre, gerçekçi döneme daha erken yaşlarda girerler. Bunun en büyük sebebi fakir çocukların yaşamları için para kazanma görevi ile daha kısa sürede yüz yüze geldikleri içindir. Kısmi sebebi ise , maruz kaldıkları kültürel değerlerin, onları, orta ve yüksek sınıf gruplarına göre daha erken bir yaşta bir yetişkin rolü kazanmaya sevk etmesidir.

#### *Gerçekçi dönem şu alt basamaklara ayrılır:*

*Araştırma (exploration) basamağı:* Araştırma basamağı üniversiteye girişle başlar, hedeflerin giderek daralması ile sonlanır. Üniversite çevresinde genç daha özgürdür ama belirsizliği ve kararsızlığı da yoğunlukla yaşar. Henüz kesin branşını seçmemiş olup, temel bilim eğitimi görmekte olduğundan yeni yaşantılar kazandıkça ilgilerinde değişimler olur. Aynı zamanda en son kararını verme anı yaklaşmaktadır. İki ya da üç ilgi alanından birine

karar vermek zorundadır. Ayrıca mesleklerin sağlayacakları kazanç düzeyi hakkında da kesin ve sağlıklı bilgisi yoktur. Bu konuda araştırmalara devam eder.

*Billurlaşma (crystallisation) basamağı:* Bu aşamada delikanlı ana dalını seçme sorunu ile çok yakından ilgilenir. Kararları giderek kesinlik kazanır. Örneğin lisans eğitimine başladığı zaman artık kesin olarak branşını seçmiş olması gerekir.

*Belirleme (specification) basamağı:* Bu, bireyin özgül bir iş tutarak seçimini daha da pekiştirdiği bir gelişim aşamasıdır.

Meslek davranışı, çocuğun yaşamının ilk yıllarında ortaya çıkar ve zamanla gelişir (Ginzberg ve arkadaşları, 1951). Ancak, Ginzberg, 1971 yılında üç temel noktayı eklemek için teorisini yeniden düzenlemiştir:

1) meslek seçimi bir kimse işi ve kariyeri hakkında kararlar aldığı sürece hayat boyu devam eden bir süreçtir;

2) erken dönemlerde (5-17 yaşları) alınan kararlar kariyer seçimlerini şekillendirmeye yardımcı olur, fakat bir kimsenin işinde ve hayatında meydana gelen değişiklikler de kariyer seçimini ve modellerini etkiler; son olarak

3) iş ve kariyerle ilgili kararlar, kişisel ihtiyaçlar/istekler ve iş fırsatları/sınırlamalar arasında bir uyum sağlamaya çalışır.

Zamanla gerçeğin baskısı, ve zaman, para, enerji harcamalarıyla ilgili savunmacı davranışlar birçok mesleğe ulaşmanın yollarını sınırlar. Dahası birey kronolojik ve psikolojik olarak önceden verdiği karar noktasına asla dönemez. Böylelikle meslek seçimi geri dönülemez bir karar olur (Zaccaria, 1970).

Birey verdiği kararlardan geri dönmekten genellikle şu nedenlerden dolayı kaçır:

*Eğitim için gerekli aile desteği:* Çocuğun eğitim masraflarını ailesi karşıladığı için karar değiştirmenin yaratacağı mali yükün aile tarafından karşılanıp karşılanmayacağı karar değiştirme isteğini uygulamaya koymayı engelleyebilir.

*Bir programdan vazgeçmenin yaratacağı zaman kaybı:* Bir programı bırakıp diğer bir programa başlamak karar vermek zaman kaybına neden olacaktır.

*Evlenme:* erken yaşlarda evlenme mesleki kararlarda değişiklik yapmayı engelleyebilir. Karar değişikliği hayata atılmayı, işe giriş aile kurmayı engelleyebilir. Erken evlenme isteğinde olan kimseler karar değiştirmekte tereddüt edebilirler



*Hata yaptığını kabul etmekten kaçınma:* karar değiştirme bir kimsenin hatalı karar verdiği anlamına gelir ki buda birçok kimseye zor gelir (Kuzgun, 2000).

1984 yılına kadar, Ginzberg, insanların işleriyle ilgili tatminlerini belirli aralıklarla yeniden gözden geçirdiğini ve böylelikle meslek seçiminin hayat boyu bir süreç olduğunu fark ederek, teorisinde birkaç değişiklik daha yapmıştır. İnsanlar kariyer hedeflerini değiştirmeye ve bunları iş dünyasındaki değişen realitelere uydurmaya çalışırken alınan ilk kararlar, daha sonrakileri sınırlandırmaktadır.

Ginzberg ve arkadaşları, kariyer geliştirme kavramını, bir kimsenin çalışma hayatını kapsayan aktif ve dinamik bir süreç olarak tanımlamışlardır. Bu tanımdan sonra, diğer gelişimsel kariyer kuramcıları ortaya çıkmıştır (Peterson, Gonzales, 2000).

### **Kuramla ilgili yapılan araştırmalar**

Başkalarının yapmış olduğu araştırmalar, özellikle de mesleki gelişimin bir süreç olması kavramı hususunda, yaşla birlikte artan gerçekçilik, uzlaşma ve tercih edilen iş rolünün seçilmesinde değerlerin ve kişisel faktörlerin etkili olduğu konularında bu teoriyi desteklemektedir. Small (1952, 1953) gerçeklik ve fantezinin etkileşimini araştırmıştır. Elde ettiği sonuçlara göre, uzlaşma kavramı desteklenmekte fakat tercihin daha gerçekçi olması yönündeki ilerleme desteklenmemektedir. Small, tercihteki gerçekliğin ego gücünün bir fonksiyonu olduğu sonucuna varmıştır. Davis, Hagan ve Strouf (1962) farklı ekonomik düzeylerdeki 6. sınıf öğrencileri ile yaptıkları çalışmada, teorinin de öne sürdüğü gibi, geçici tercihlerin fantasi tercihlerini aştığı sonucunu elde etmişlerdir. Ayrıca Hollander'ın çalışması (1967) da Ginzberg'in teorisinin yaşla-birlikte-artan-gerçeklik unsuruna destek sağlamaktadır. Hollander, altıncı sınıf öğrencilerini on ikinci sınıfa kadar bir denek olarak incelemiş ve artan gerçekçiliğin yaşa ve sınıfa bağlı olduğu sonucunu bulmuştur. Jepsen'in çalışması (1975) gerçekçilikteki artışı doğrular niteliktedir, fakat Howell, Frese ve Sollie (1977), kuramın ortaya attığı hedeflerin önlenmesinin beklentileri azaltacağını, yani, tercihlerin artan gerçekçiliği yönündeki sayıltıyı doğrulayan bir sonuç elde edememişlerdir. (AktE.L.Tolbert, 1980)

Birçok araştırmacı ( Davis, Hogen & Stouf, 1962; Gribbonz & Lohnes, 1968; Hollender, 1967; Kelso,1975) tarafından yapılan araştırmalar kuramın temel prensipleriyle uyumlu bulunmuştur. Bu çalışmaların sonuçları, öğrencilerin farklı yaşlardaki mesleki gelişim dönemlerinde farklılıkların olduğunu gösteren sonuçlar bulunmuştur(Akt.osipow,1996)

Ayas, T., Deniz, M., Kağan, M. (2010). Ginzberg ve arkadaşlarının gelişim kuramına dayalı örnek bir mesleki grup rehberliği çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:2. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

Meslek seçiminin geri dönülmez bir süreç olduğu görüşünün de gerçekleri yansıtmadığına ilişkin araştırma bulguları mevcuttur. Gesell ve arkadaşları belirleme döneminde bulunan bir grup gencin, bir süre sonra, yeni seçeneklerle karşılaşınca billurlaşma dönemine döndüğünün saptamışlardır.(Akt. Kuzgun,2000)

Yetişkinlerin ve çocukların ilgilerini, kapasitelerini ve değerlerini ne zaman geliştirdiklerini tanımlayan araştırmalar yapılmıştır. 9 Yaşındaki çocuklarla yaptığı bir çalışmada, Miller (1997), çocukların bir çoğunun etkinliklerde ve işlerde ilgilerini ifade edebildiklerini görmüştür. Aubyer (1977), çocukların neyi yapabileceklerini neyi yapamayacaklarını söyleye bildiklerini ve kız çocukların bu konuda erkekler oranla daha başarılı olduğunu ortaya koymuştur. Değerlerle ilgili olarak, Kapes ve Strickler (1975) lise öğrencilerinin çalışma değerleri arasında çok az bir tutarlılık bulmuştur. Farklı lise müfredatlarının çalışma değerlerinde farklı değişiklikleri doğurabileceğini öne sürmüşlerdir Hales ve Fener (1972,1973) 11 yaşında mesleğe karşı bir tutumun bulunduğunu ve 11. sınıfa kadar devam ettiğini ortaya koymuşlardır (Akt. Sharf, 1992).

### **Kuramın üstün ve eksik yönleri**

Ginzberg ve arkadaşlarının kuramı, farklı disiplinlerden gelen araştırmacılar tarafından geliştirilmiş olmasının avantajlarına sahiptir. Disiplinler arası bir yaklaşıma sahip olması ve çevre faktörüne önem vermesi kuramın güçlü yanlarından. Ayrıca bu kuram kariyer gelişimi çalışmaları için bir alt yapı sağlamaktadır. Gelişme sürecini açıklayıcı ve mesleki gelişimi kolaylaştırıcı stratejiler sunamaması, kuramla ilgili uygulamalı çalışmaların azlığı, yapılan çalışmalarda yöntemsel sorunlar, meslek seçimini geri dönülmez bir süreç olarak nitelmesi ve mesleki gelişim dönemleri hakkında bireylerde görülebilecek farklılıklara değinmemesi, çalışma grubunun genelleme yapmaya imkan vermeyecek kadar küçük olması, hiçbir istatistiksel analiz rapor edilmemiş olması, sadece ergenler ve birkaç yetişkin üzerinde çalışılması yaşça büyük kişiler üzerinde çalışma yapılmamış olması bu kuramın sınırlılıklarından.( Osipow, Fitzgerald, 1996 ; Erdoğan, 2003)

### **Mesleki Grup Rehberliği Programı**

Program Ginzberg ve arkadaşları tarafından önerilen süreç ve aşamaların grup formatına uyarlanmasıyla gerçekleştirilmiştir.

Ayas, T., Deniz, M., Kağan, M. (2010). Ginzberg ve arkadaşlarının gelişim kuramına dayalı örnek bir mesleki grup rehberliği çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:2. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

- Uygulamaya başlamadan önce gruba katılan üyelere mesleki olgunluk envanteri uygulanmıştır. Gruba katılan üyelerin bu envanterden düşük puan alacakları, dolayısıyla üyelerin bir mesleki karar vermede hazır bulunmadıkları var sayılmaktadır.
- Program İlköğretim 8. sınıf öğrencilerine uygulanmıştır.
- Öğrenciler, rehber öğretmenin sınıflarda yapılacak çalışmayı duyurması sonucunda gönüllü olarak çalışmaya katılmışlardır.
- Gruba katılan öğrencilerin yaşları 14 ile 16 arasında değişmektedir.
- Oturumlar mart ayında başlayıp nisan ortalarına kadar sürmüştür.
- Grubun üye sayısı 6 sınıfta kız 6 sınıfta erkek olmak üzere 12 kişiden oluşmaktadır.
- Oturumların süresi 90 dakika olarak planlanmıştır.

### 1.Oturum

**Amaç:** Grup üyelerine grup yaşantısı ve işleyişi hakkında bilgi vermek ve grup üyelerinin tanışması sağlanarak kişisel amaçlarının belirlenmesi

#### Hedefler

- 1- Grup üyeleri uygulanacak program hakkında bilgi sahibi olurlar
- 2- Grup üyeleri grupta uyulması gereken kurallar hakkında bilgi sahibi olurlar
- 3- Grup üyeleri birbirlerini tanırlar.

Grup üyeleri gruptan beklentilerini netleştirirler.

#### Etkinlikler

- 1-Tanışma için “Top Sende” etkinliği uygulanır.
- 2-Grup kurallarının grupta paylaşılarak belirlenmesi.

Grup kuralları

- a- Çok önemli bir neden olmadıkça gruba devam zorunludur.
- b- Grupta söz alınarak konuşulacaktır
- c- Gruptaki özel konuşmalar grup dışında konuşulmamalıdır.
- d- Gruptaki her birey gruptaki etkinliklere katılmalıdır.
- e- Grup üyeleri birbirine karşı saygılı olmalıdır.

3-Grup süreci hakkında grup üyelerine bilgi verilmesi.

4-Grup üyelerinin gruba katılma nedenleri ve gruptan beklentileri konusunda grup etkileşimi.

5-Oturumun özetlenmesi

Ayas, T., Deniz, M., Kağan, M. (2010). Ginzberg ve arkadaşlarının gelişim kuramına dayalı örnek bir mesleki grup rehberliği çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:2. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

## 2. Oturum

**Amaç:** Temel mesleki kavramları öğrenebilme ve bireysel farklılıkların farkına varabilme

### Hedefler

1- Mesleki kavramları ifade etme

Her bireyin doğuştan farklı özelliklere sahip olduklarını örneklerle açıklama

### Etkinlikler

1- Bir önceki oturum özetlenir.

2-Temel mesleki kavramlar açıklanarak daha önce sahip oldukları bilgilerle ortak olan ve olmayan yönler tartışılır.

3-Her bireyin diğerinden farklı özelliklere sahip olduğunu örneklerle açıklama

4- Grup üyeleri diğer üyelerin farklı özelliklerini söyleye bilme ve bunu grupta paylaşma

5- Oturumun özetlenmesi

## 3. Oturum

**Amaç:** Grup üyelerinin ilgi ve yeteneklerine yönelik farkındalık kazanmalarını sağlamak

### Hedefler

1- Grup üyeleri ilgileri hakkında bilgi sahibi olurlar.

2- Grup üyeleri yetenekleri hakkında bilgi sahibi olurlar.

### Etkinlikler

1. Bir önceki oturumun özetlenmesi.

2. Grup üyelerine ilgiler konusunda bilgi verilir.

3. Akademik benlik envanteri uygulanır sonuçları hakkında bilgi verilir.

4. “İlgilerimizi tanıyalım” etkinliği uygulanır

5. Grup üyelerinin ilgileri ve yetenekleri arasındaki ilişki konusunda grup etkileşimi başlatılır.

6. Oturumun özetlenmesi.

Ayas, T., Deniz, M., Kağan, M. (2010). Ginzberg ve arkadaşlarının gelişim kuramına dayalı örnek bir mesleki grup rehberliği çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:2. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

#### 4. Oturum

**Amaç:** Grup üyelerinin mesleki değerler konusunda bilinçlenmesini sağlayarak seçmeyi düşündükleri mesleği seçerken bu değerlerden hangilerine önem vererek seçtiklerinin öğrenilmesi

##### **Hedefler**

- 1- Grup üyelerinin mesleki değerler hakkında bilgi kazanması
- 2- Grup üyelerinin önem verdikleri değerlerin farkına varmaları
- 3- Grup üyelerinin mesleki karar vermede mesleki değerlerin farkına varmaları
- 4- Grup üyelerinin mesleki değerleri belirlerken bireysel gereksinimlerini görebilmeleri.

##### **Etkinlikler**

- 1- Bir önceki oturum özetlenir.
- 2- Mesleki değerler etkinliği yapılır.
- 3- Bir sonraki oturuma kadar yapmaları için, ilgilendikleri ve kendilerine uygun olduğunu düşündükleri mesleklerle ilgili bilgi edinmeleri istenir.
- 4- Oturumun özetlenmesi.

#### 5. Oturum

**Amaç:** Grup üyelerinin ilgi, değer ve yeteneklerine uygun meslekleri göre bilme ve bu meslekler hakkında daha ayrıntılı bilgi edinmek için kimlere ve nerelere başvurabilecekleri konusunda karar verebilme

##### **Hedefler**

- 1- Kendi ilgi, değer ve yeteneklerini tanıyabilme
- 2- Sahip oldukları bu ilgi, değer ve yeteneklerine uygun meslekleri seçme bilme
- 3- Seçmiş oldukları meslekler hakkında ayrıntılı bilgi öğrenme konusunda neler yapabileceklerini öğrenme.

##### **Etkinlikler**

- 1- Bir önceki oturum tekrar hatırlanır.
- 2- Gruba ilgi yetenek ve değerlerinizi ve sahip olduğunuz bu özelliklere uygun meslekleri tanımak için kimlere, nerelere başvurabilirsiniz? Sorusunu sorarak ev ödevi hatırlatılır.

3-Akademik benlik kavramı envanteri sonuçları değerlendirilir

Ayas, T., Deniz, M., Kağan, M. (2010). Ginzberg ve arkadaşlarının gelişim kuramına dayalı örnek bir mesleki grup rehberliği çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:2. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

4- Neden bu meslek etkinliği yapılır.

5- Grup üyelerinin, ilgilendikleri mesleklerle ilgilerinin ve değerlerinin bağdaşık bağdaşmadığı konusunda grup etkileşimi başlatılır.

6- Oturum özetlenir.

### **6. Oturum**

**Amaç:** Grup üyelerinin ilgi duyduğu meslekleri sınırlandırarak belirleme

### **Hedefler**

- 1- Seçmiş olduğu mesleği söyleye bilme ve bu mesleği seçme nedenlerini açıklaya bilme
- 2- Seçmiş olduğu mesleğin üyesi olabilmek için neler yapması gerektiğini söyleye bilme
- 3- Bu mesleğe girebilmesi için hangi yolları izlemesi gerektiğini söyleye bilme
- 4- Grup yaşantısının değerlendirilmesi

### **Etkinlikler**

- 1- Bir önceki oturumun özetlenmesi.
- 2- Her üyenin seçtiği mesleğin lise eğitimi içindeki hangi alanda yer aldığı belirlenmesi ve sonuç olarak bir alan seçiminin netleştirilmesi.
- 3- Alan seçiminin ardından seçtikleri mesleklere yönelik nasıl bir hazırlık yapmalarının gerektiği konusunda konuşulması.
- 4- Duygu bombardımanı etkinliği yapılması
- 5- Oturumun özetlenmesi ve grupla birlikte programın genel bir değerlendirilmesinin yapılması.

### **Yöntem**

Bu bölümde araştırmanın modeli, kullanılan ölçme aracı ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel teknik hakkında bilgi verilecektir.

### **Araştırmanın Modeli**

Bu araştırma öntest ve sonteste dayalı deneysel bir çalışmadır.

### **Veri Toplama Aracı**

Öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerini belirlemek amacıyla Kuzgun ve Bacanlı (1996) tarafından geliştirilen mesleki olgunluk ölçeği kullanılmıştır. Beşli likert tipi dereceleme ölçeği olarak geliştirilen ölçekte 40 madde bulunmaktadır. Ölçek, “bana hiç uygun değil” (1), “bana pek uygun değil” (2), “bana biraz uygun” (3), “bana uygun” (4),

Ayas, T., Deniz, M., Kağan, M. (2010). Ginzberg ve arkadaşlarının gelişim kuramına dayalı örnek bir mesleki grup rehberliği çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:2. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

“bana çok uygun” (5) seçeneklerinden oluşmaktadır. Mesleki olgunluk ölçeğinden elde edilen puanlar artıkça bireylerin mesleki olgunluk düzeyi de artmaktadır. Bu ölçekte, ham puanı “143” ’e ulaşmış bir öğrencinin kendisinden beklenen mesleki olgunluk düzeyine ulaştığı belirtilmektedir. Ancak bu öğrencinin kendisinden beklenen mesleki tutum ve davranışları gereği gibi yerine getirdiğinden söz edebilmek için “155” puana ulaşması gerekmektedir. Bu nedenle ham puanı “143” ’e ulaşmamış bir öğrencinin mesleki olgunluk düzeyi düşük olarak kabul edilmekte, puanı “143” ile “155” arasında olan öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerine geliştirmeye ihtiyaç duyduğu, “155” puana ulaşan ve geçen öğrencilerin ise mesleki olgunluk düzeyleri yüksek olarak kabul edilmektedir. Mesleki olgunluk ölçeğinin deneme formunu oluşturan maddelerin ayırt etme gücünü saptamak için madde analizi yapılmış ve öğrencilerin alt ve üst gruplarının puan ortalamaları arasındaki farklar t testi ile kontrol edilmiştir. Ölçek tek faktörlüdür. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı. 89 olarak hesaplanmıştır. Test tekrar test yöntemi kullanılarak hesaplanan korelasyon katsayısı ise. 82’dir. Bu sonuç ölçeğin ölçmek istediği değişkeni ölçmede oldukça kararlı olduğunu göstermektedir.

### Bulgular

Grup üyelerinin mesleki olgunluk ölçeğinin öntest ve sontest puanları arasındaki farkı test etmek amacıyla uygulanan Wilcoxon testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

**Tablo 1 Deney Öncesi Ve Sonrası Mesleki Olgunluk Ölçeği Puanlarının Wilcoxon İşaretleri Testi Sonuçları**

Sontest-Öntest	n	Sıralar Ortalaması	Sıra Toplamı	z	p
Negatif Sıra	3	4.17	12.50	2.08*	.03
Pozitif Sıra	9	7.28	65.50		
Eşit	0	-			

\*Negatif sıralar temeline dayalı

Ayas, T., Deniz, M., Kağan, M. (2010). Ginzberg ve arkadaşlarının gelişim kuramına dayalı örnek bir mesleki grup rehberliği çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:2. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

Tablo, araştırmaya katılan çocukların mesleki olgunluk ölçeğinden aldıkları deney öncesi ve deney sonrası puanları arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. ( $z= 2.08$ ,  $p<.05$ ). fark puanlarının sıra ortalaması ve toplamları dikkate alındığında, gözlenen bu farkın pozitif sıralar, yani son test puanı lehinde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre, uygulanan programın öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyine olumlu bir etkisinin olduğu söylenebilir.

### Tartışma

İlköğretim öğrencileri için geliştirilen programın etkisini incelemek amacıyla yürütülen bu çalışmanın sonucunda, geliştirilen programın ilköğretim öğrencilerinin kendilerini tanımada etkili olduğu yönündedir.

Mesleki rehberlik boyutunda yapılan çalışmalar incelendiğinde ilköğretim öğrencilerine yönelik deneysel çalışmaların kısıtlı olduğu görülmektedir. Öğrenciler mesleki kararlarını orta öğretimde verdiği için bu tür çalışmalar daha çok orta öğretim öğrencileriyle yürütülmektedir. Yapılan bu çalışmadan elde edilen bulgunun psikolojik danışman olarak ilköğretim kurumlarında çalışanlar için katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Yürütülen bu çalışmada kontrol grubu kullanılmadığı için elde edilen sonuçların yorumlanmasında bu sınırlılığa dikkat edilmesi gerekmektedir.

İlköğretim öğrencileri için yürütülecek grup rehberliği çalışmalarının artırılması ilköğretimdeki öğrencilerin kendilerini ve meslekleri daha iyi tanımalarına yardımcı olacaktır. Kendilerini ve meslekleri daha iyi tanıyan bireyler mesleki karar verme sürecinde daha doğru karar vererek meslek yaşamı süresince daha mutlu olacaklardır.

Özetle, ilköğretim okullarında yürütülecek mesleki rehberlik programlarının öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerini artırmak, kendi ilgi, yetenek ve değerlerini tanımalarında, mesleklere yönelik amaçlarının belirlenmesine yardımcı olacağına inanılmaktadır.

### Kaynakça

- Bozdoğan, Z. (2003). *Okullarda Rehberlik Etkinlikleri Ve Yaratıcı Drama*, Nobel yayın dağıtım, Ankara
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*. Nobel Yayın Dağıtım Ankara
- Erkan, S. (2000). *Örnek Grup Rehberliği Etkinlikleri*. PegemAyayıncılık, Ankara
- Kulaksızoğlu, A. (2003). *Kişisel Gelişim Uygulamaları*, Nobel yayın dağıtım, Ankara
- Kuzgun, Y. ve Bacanlı F. (1996). *Mesleki Olgunluk Ölçeği El Kitabı*, MEB Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı, Ankara.



Ayas, T., Deniz, M., Kağan, M. (2010). Ginzberg ve arkadaşlarının gelişim kuramına dayalı örnek bir mesleki grup rehberliği çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:2. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

- 
- Kuzgun, Y. (2000) *Meslek Danışmanlığı Kuramlar Uygulamalar* Nobel Yayın Dağıtım Ankara
- Niles, S. G. and Harris-Bowlsbey, J. (2002). *Career Development Interventions in the 21st Century*. New Jersey: Printece Hall.
- Osipov, S. H and Fitzgerald, L. F. (1996) . *Theories of Career Development by Allyn Bacon* Aperson Education Company
- Peters, H. J. and Hansen, J. C.(1971) *Vocational Guidance and Career Development*. The Mac Milian Company, Newyork, USA
- Peterson, N. and Gonzales, R. C (2000) *The Role of Work in People's Lives: Applied Carrier Counselling and Vocational Psychology*. Brooks/Cole adsworth/Thomson Learning
- Sharf, R. S. (1992) *Applying Career Development Theory to Counseling* Brooks Cole Publishing Company .
- Yeşilyaprak, B. (2003) *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri* Nobel Yayın Dağıtım Ankara
- Tolbert, E.L. (1980). *Counselling For Career Development*. Houghton Mifflin Company Boston
- Zaccaria, J. S. (1970). *Theories of Occupational Choice and Vocational Development*. Houghton mifflin company .Boston
- Zunken, V. G. (2002). *Career Counseling Applied Concepts of Life Planing* Wadsworth Group Brooks/Cole

## Ek 1-

### Extended Abstract

#### Summary

Actually Ginzberg's vocational choice theory is a developmental theory that represents the common efforts of an economist, a psychiatrist and a sociologist. Ginzberg and his friends are considered as the first researchers who handled vocational choice from a developmental view (Zunken 2002).

A career choice consists of several decisions that have been taken in years instead of one. In the process each step is related to the preceding and following step.

There are four important factors that influence vocational choices:

- 1) Personal values,
- 2) Affective factors,
- 3) Length and type of education,
- 4) Reality influences through environmental pressures (e.g.; geographical position, employment opportunities, etc.).

These factors influence their attitudes and their attitudes form their vocational choice. Ginzberg and his friends regard the choice as a process that is led by stages in life in which adolescents and adults encountered specific responsibilities. Conflicts among desires and opportunities while fulfilling those responsibilities may create a negative effect on individual's choices and decisions ( Peterson, Gonzales, 2000).

In a study on women, Ginzberg and his associates found that women focused on marriage around the age of 17 and career making lost its ground. Women also pass those same developmental stages as men but they are not able to make their occupational plans definite and they always try to adjust those plans to the marriage (Kugun, 2000).

The theory mostly depend on the general concepts of developmental psychology. In addition to these general concepts, the model seems to be a little bit influenced from Freud's personality development theory ( Osipow, Fitzgerald 1996).

There are three elements in Ginzberg and his associates' theory:

- 1 Vocational choice is a process
- 2 This process is to a great extent irreversible.

Ayas, T., Deniz, M., Kağan, M. (2010). Ginzberg ve arkadaşlarının gelişim kuramına dayalı örnek bir mesleki grup rehberliği çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:2. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

---

3 Decision process always “involves a compromise” ( Peters, Hansen, 1971)

Ginzberg states that occupational decision-making process can be analyzed in three periods: ‘fantasy’, ‘tentative’ and ‘realistic’ stage (Yeşilyaprak, 2003).

#### *Fantasy Stage*

This stage takes place in middle *childhood* (7-12 ages). The most important developmental task of this period is to give up child plays and become more career oriented gradually.

#### *Tentative Stage*

During the career decision process, people take their interests, abilities and values into consideration. Choices are temporary. Since real factors have not been considered yet.

#### *Interest Stage*

Ginzberg and his associates (1951) suggested that at the age of eleven, children quitted fanciful choices and made their choices depending on their interests instead.

#### *Ability Stage*

According to Ginzberg (1951) and his associates, ability stage covers the ages of 13 and 14.

#### *Value Stage*

At the age of 15 and 16, adults are able to determine their objectives and consider their values while they are making career decisions.

#### *Transition Stage*

At this point, real conditions play an important part in choosing vocation. This period generally occurs in the last year of high school at the age of 17 or 18.

#### *Reality stage*

The period which follows tentative stage covers the ages of 18-22. The actual length of the period shows greater variability than other stages.

Realistic stage has the following substages:

*Exploration stage:* Exploration stage begins upon entering the university and ends up with the narrowing down of goals.

*Crystallisation Stage:* In this stage the adolescent takes a close interest in selecting his or her major.

Ayas, T., Deniz, M., Kağan, M. (2010). Ginzberg ve arkadaşlarının gelişim kuramına dayalı örnek bir mesleki grup rehberliği çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:2. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

---

*Specification Stage:* This is the developmental stage at which the individual holds a specific job and reinforces his or her vocational decision.

Vocational behaviors appear in the first years of life and mature in time (Ginzberg ve arkadaşları, 1951). However, Ginzberg modified his theory in 1971 in order to add three essential points:

- 1) Vocational choice is a process that continues as long as the individual makes decisions on his or her job and career;
- 2) in the early stages (5-17 years) decisions help to shape career choices, yet changes in one's job or life in general also affect his or her career choices and models in return; finally
- 3) the person tries to compensate among decisions on career, personal needs/desires and career opportunities/limitations.

#### *Vocational Group Guidance Program*

The program was an adaptation of the processes and stages suggested by Ginzberg and associates to the group format.

- Before implementing the program group members were given the vocational maturity inventory. It was assumed that students who joined the group would get low scores from the inventory, and therefore were not ready to make a vocational decision.
- The program was applied to 8<sup>th</sup> grade students.
- Students volunteered to join the group after their counsellors had announced the program which was to be conducted in the classroom.
- Ages of the students in the group changed between 14 and 16.
- Sessions started in the middle of March and continued until the middle of April.
- There were group members and it consisted of 6 male and 6 female.
- Each session was planned as 90 minutes.

#### **1<sup>st</sup> SESSION**

**AIM:** Informing group members about the group experience and process, introducing group members with each other, and determining the personal goals.

#### **2<sup>nd</sup> SESSION**

**AIM:** Learning occupational concepts and being able to realize individual differences.

#### **3<sup>rd</sup> SESSION**

Ayas, T., Deniz, M., Kağan, M. (2010). Ginzberg ve arkadaşlarının gelişim kuramına dayalı örnek bir mesleki grup rehberliği çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:2. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

---

**AIM:** raising group member's awareness about their interests and abilities.

#### 4<sup>th</sup> SESSION

**AIM:** Raising awareness of students about vocational values and understanding which of these values they emphasize in their decisions.

#### 5<sup>th</sup> SESSION

**AIM:** Realizing occupations that are compatible with each group member's interests, values and abilities and deciding on whom and where they could apply to in order to get more detailed information.

#### 6<sup>th</sup> SESSION

**AIM:** Identifying occupations by reducing their choices into those they are interested in.

### Method

Study method, assessment instruments and statistical techniques used in data analyses are described in this section.

#### Design of the Study

This is a pretest-posttest experimental study.

#### Instruments

Vocational maturity scale which was developed by Kuzgun and Bacanlı (1996) was used in order to assess students' vocational maturity.

### Results

It was found that there were significant differences between students' pretest and posttest vocational maturity scores.

### Discussion and Suggestions

As a result of the study implemented in order to investigate the effect of the program developed for the elementary students, it was found that the program was found to be influential for students to know themselves.

Increasing the group guidance activities will help elementary students to know themselves and occupations better and will be happier during their careers since they will make better occupational decisions.

Ayas, T., Deniz, M., Kağan, M. (2010). Ginzberg ve arkadaşlarının gelişim kuramına dayalı örnek bir mesleki grup rehberliği çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:2. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

---

It is believed that vocational guidance programs that would be implemented in primary schools would enhance students' vocational maturities, get them know their own interest, abilities and values and help determine their vocational goals.